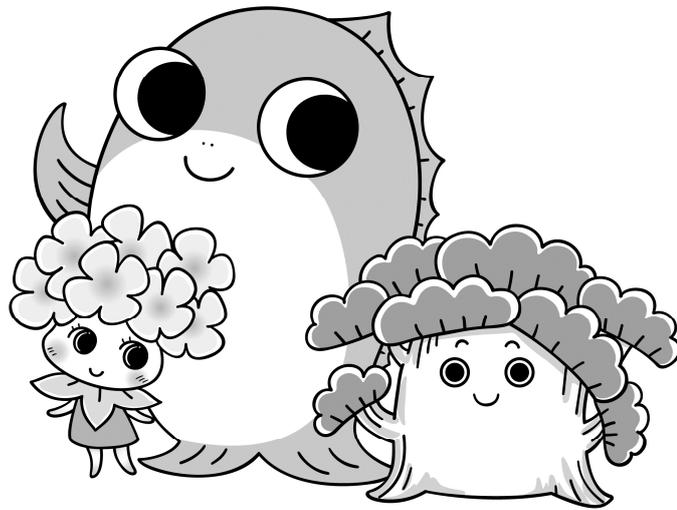


# 第3次 鴨川市定員適正化計画

(平成31年度～平成35年度)



平成31年3月

鴨川市

## 【 目 次 】

1	策定に当たって	1
2	これまでの定員適正化の取組と現状	
(1)	これまでの取組と職員数の推移	2
(2)	部門別職員数の推移	3
(3)	類似団体別職員数との比較と現状分析	4
(4)	年齢構成	6
3	計画の内容	
(1)	計画期間	7
(2)	基本方針	7
(3)	計画の公表及び見直し	7
(4)	職種別計画職員数	7
4	定員適正化の方策	
(1)	業務改善の推進	9
(2)	組織の見直し	9
(3)	再任用職員等の有効活用	9
(4)	人材育成の推進	9

## 1 策定に当たって

本市は、平成 17 年 2 月の合併以来、民間委託、指定管理者制度等の活用による効率的な行政運営を推進するとともに、職員数の削減による人件費の抑制や、事務事業の見直し等による徹底した歳出の節減合理化を図り、行財政の健全化に努めてきました。

このうち、人件費の抑制については、職員の定員管理を計画的に進める基本的指針として、平成 18 年 3 月に「第 1 次鴨川市定員適正化計画（平成 18 年度～平成 22 年度）」を策定し、平成 26 年 3 月に「第 2 次鴨川市定員適正化計画（平成 26 年度～平成 30 年度）」を策定し、適材適所・少数精鋭を基本とした定員の適正化を推進してきました。

現在の本市の財政状況については、社会保障関連経費が年々増加を続けるなか、東日本大震災を契機とする公共施設や学校施設の耐震・大規模改修などの安全・安心なまちづくりに積極的に取り組んできた結果、厳しい状況となっており、今後の財政状況についても、社会保障関連経費が引き続き増加傾向にあるほか、幹線道路をはじめとする生活インフラの整備、経年劣化が顕著な国保病院やごみ処理施設の対応など、多くの財政需要が見込まれ、極めて厳しい財政運営となることが想定されます。

このため、平成 30 年 8 月に財政の健全化を図る指針として、「強い鴨川づくりに向けた財政等適正化基本方針」を策定し、歳出削減の取組として定員管理の適正化を図ることとしました。

以上のことから、地方分権の進展による市町村への権限移譲等に的確に対応し、安定した市民サービスを提供していくとともに、強い鴨川づくりに向けた財政等適正化基本方針の取組を進めるべく、平成 31 年度から平成 35 年度までの 5 年間を計画期間とする「第 3 次鴨川市定員適正化計画」を策定し、定員適正化のための取組を積極的に進めていくものとします。

## 2 これまでの定員適正化の取組と現状

### (1) これまでの取組と職員数の推移

本市の合併時(平成17年2月11日)における職員数は591人であり、第1次計画の計画初年度である平成18年4月1日現在の職員数は556人でした。

平成18年度から平成22年度までを計画期間とする第1次計画では、計画期間終了後の平成23年4月1日現在の職員数が495人となり、目標職員数の496人以下を達成しました。

平成26年度から平成30年度までを計画期間とする第2次計画では、平成30年4月1日現在の職員数が490人となり、目標職員数の493人を3人上回る職員数を削減し、合併時と比較して101人を削減しました。

《表1》 職員数の推移(各年度4月1日現在) (単位:人)

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
目標職員数	←【第1次定員適正化計画期間】→					496	—	—
実職員数	556	528	509	501	498	495	497	494
対前年増減数	—	▲28	▲19	▲8	▲3	▲3	2	▲3
対合併時増減数	▲35	▲63	▲82	▲90	▲93	▲96	▲94	▲97

	H26	H27	H28	H29	H30
目標職員数	←【第2次定員適正化計画期間】→				493
実職員数	496	497	494	499	490
対前年増減数	2	1	▲3	5	▲9
対合併時増減数	▲95	▲94	▲97	▲92	▲101

※ 合併時の職員数591人

## (2) 部門別職員数の推移

職員数を部門別に分類すると、次のとおりです。

《表2》 部門別職員数の推移（各年度4月1日現在）（単位：人）

部門		区分	職員数												
			H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
普通会計	一般行政	議会	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6
		総務	105	92	88	87	87	88	87	86	82	82	81	79	94
		税務	22	24	24	23	23	23	23	23	23	22	22	22	22
		労働	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		農林水産	17	16	16	15	15	16	15	15	15	14	16	16	17
		商工	10	10	10	11	11	10	11	11	13	13	13	13	11
		土木	21	21	21	20	21	22	22	22	22	21	20	20	21
		民生	112	110	105	97	92	90	90	92	94	97	99	99	95
		衛生	78	73	69	71	70	66	66	65	66	62	61	59	56
	小計	371	352	339	330	325	322	321	321	321	317	318	314	322	
	教育	98	88	84	85	87	84	85	86	89	90	89	92	78	
	消防	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	小計	469	440	423	415	412	406	406	407	410	407	407	406	400	
公営企業等会計	病院	43	42	41	41	40	42	42	41	42	45	42	47	48	
	水道	21	20	19	18	18	18	18	17	17	17	17	17	16	
	下水道	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	交通	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	その他	20	23	22	24	24	25	26	25	24	24	24	25	23	
小計	84	85	82	83	82	85	86	83	83	86	83	89	87		
その他（派遣等）	安房郡市広域市町村圏事務組合	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
	南房総広域水道企業団	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	千葉県後期高齢者医療広域連合	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	1	1	—	
	小計	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	
総合計		556	528	509	501	498	495	497	494	496	497	494	499	490	

### (3) 類似団体別職員数との比較と現状分析

「類似団体別職員数」とは、全ての市町村をその人口と産業構造により、いくつかのグループに分け、そのグループ内での人口1万人当たりの職員数の平均値（加重平均値）を算出したものです。

本市は「一般市 I-1」（人口規模5万人未満）のグループに属します。

なお、他の市町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員を対象としています。

また、比較を行う場合には、各市における施策や行政区域面積などの都市形態、施設数等の違いが必ずしも平準化されないことから、産業構造や人口が類似する団体とのマクロ的な比較となることに留意する必要があります。

なお、この類似団体別職員数には、「単純値」と「修正値」がありますが、「単純値」は、すべての類似団体の平均値であり、大部門での大まかな状況を把握するために適しています。一方で、「修正値」は、民間委託や共同処理等により職員が配置されていない部門のある類似団体を除いた平均値であるため、中部門、小部門での細かい状況の比較に適していることから、本計画においては、「修正値」を使用しています。

次のページの《表3》を見てみますと、平成29年4月1日現在の本市の普通会計部門における職員数は406人であり、類似団体別職員数（修正値）と比較すると62人多くなっています。

民生部門の「保育所」及び教育部門の「幼稚園」では、本市の施策として子育て支援策を推進してきていること、また、その施策の拠点施設である保育園数及び幼稚園数が類似団体に比べ多くあることが、超過の大きな要因となっています。

衛生部門の「清掃」では、清掃センター及び衛生センターが直営であることが超過の要因となっています。

商工部門では、本市の主要産業のひとつである「観光」が超過しています。

教育部門では、総合運動施設を有しスポーツを通じての地域振興に力を注いでいることから「保健体育一般」、「保健体育施設」が超過しており、また、学校給食センターを直営していることが「給食センター」の超過要因となっています。

《表3》 類似団体別職員数との比較

(単位：人)

大部門	中部門	小部門	H28. 4. 1 職員数 A	H29. 4. 1 職員数 B	増減 B-A	修正値 C	超過数 B-C
議会	議会		6	6		4	2
総務	総務一般	総務一般	34	34		36	▲2
		会計出納	4	4		5	▲1
		管財	1	1		4	▲3
		行政委員会	3	3		4	▲1
	企画開発		9	8	▲1	9	▲1
	住民関連	住民関連一般	5	5		5	
		防災	5	5		4	1
広報広聴		2	2		2		
戸籍等窓口		17	16	▲1	11	5	
市民センター等施設		1	1		3	▲2	
税務	税務		22	22		20	2
民生	民生	民生一般	5	5		9	▲4
		福祉事務所	32	33	1	22	11
		保育所	57	55	▲2	36	19
		その他の社会福祉施設	3	4	1	5	▲1
		各種年金保険関係	2	2		2	
衛生	衛生	市町村保健センター等施設	14	13	▲1	13	
	公害		2	2		1	1
	清掃	清掃一般	7	6	▲1	3	3
		ごみ収集	10	11	1	5	6
		ごみ処理	11	10	▲1	4	6
		し尿収集	4	4		4	
		し尿処理	4	4		2	2
環境保全		9	9		3	6	
農林	農業	農業一般	12	12		21	▲9
	林業	林業一般	2	2		3	▲1
水産	水産業	水産業一般	1	1		3	▲2
		漁港	1	1		2	▲1
商工	商工	商工一般	2	2		5	▲3
	観光		11	11		7	4
土木	土木	土木一般	17	17		15	2
	建築		1	1		5	▲4
	都市計画	都市計画一般	1	1		4	▲3
	下水		1	1		2	▲1
教育	教育一般	教育一般	13	13		13	
	社会教育	社会教育一般	9	11	2	7	4
		文化財保護	3	3		3	
		公民館	2	2		5	▲3
		その他の社会教育施設	4	4		4	
	保健体育	保健体育一般	11	11		4	7
		給食センター	12	12		6	6
		保健体育施設	5	5		3	2
義務教育	中学校	1	1		3	▲2	
その他	幼稚園	29	30	1	13	17	
普通会計 合計			407	406	▲1	344	62

#### (4) 年齢構成

40歳以上の職員数が多い反面、30歳未満の職員数が少なくなっているなど、年齢構成に偏りが見られます。

安定した組織力を保つためにも、将来を見通した職員採用に努め、年齢構成の平準化を図ることが必要となっています。

《表4》 年齢階層別職員数（平成30年4月1日現在）

年齢階層	職員数（人）	割合（％）
30歳未満	64	13.1
30歳以上 40歳未満	108	22.0
40歳以上 50歳未満	192	39.2
50歳以上	126	25.7
合 計	490	100.0

### 3 計画の内容

#### (1) 計画期間

平成 31 年度から平成 35 年度までの 5 年間とします。

#### (2) 基本方針

本市の財政状況は依然として厳しい状況にあることから、組織の見直し、業務委託の推進や業務改善により行政の効率化に努め、健全な行財政の維持を図るとともに、今後の行政需要の動向を見定めた適正な職員配置を行い、多様な市民ニーズに応じた質の高い行政サービスを提供できるように努めます。

#### (3) 計画の公表及び見直し

本計画は、広報誌やホームページ等で市民への周知を図るとともに、組織改編や地方分権の進展に伴う権限委譲等も見込まれることから、適宜、状況に応じた見直しを行うこととします。

#### (4) 職種別計画職員数

##### ① 一般行政職・専門職等

上記の基本方針を踏まえ、新規採用者数を退職者の 2 分の 1 程度に抑制します。

##### ② 保育士職・幼稚園教諭職

保育園・幼稚園の統廃合及び幼保一元化を実施することにより、退職者の採用補充はしないこととします。

##### ③ 技能労務職

業務委託、非常勤職員等の活用を進めることとし、「技能労務職等の給与等の見直しに向けた取組方針」に基づき、退職者の採用補充はしないこととします。

##### ④ 企業職（病院・水道）

現在の職員数を維持することとします。

《表 5》 職種別計画職員数

(単位：人)

職種	区分	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36
一般行政職 専門職等	計画職員数	290	289	287	284	283	279	277
	退職者数	10	4	6	1	9	4	
	採用者数	9	2	3	0	5	2	
保育士職 幼稚園教諭職	計画職員数	86	82	81	80	80	78	78
	退職者数	4	1	1	0	2	0	
	採用者数	0	0	0	0	0	0	
技能労務職	計画職員数	49	48	47	43	38	37	32
	退職者数	1	1	4	5	1	5	
	採用者数	0	0	0	0	0	0	
企業職 (病院)	計画職員数	49	59	59	59	59	59	59
	退職者数	6	0	0	1	1	2	
	採用者数	16	0	0	1	1	2	
企業職 (水道)	計画職員数	16	16	16	16	16	16	16
	退職者数	0	0	0	0	0	0	
	採用者数	0	0	0	0	0	0	
総 数		490	494	490	482	476	469	462

※ 計画職員数は各年度 4 月 1 日現在

## 【目標職員数】

平成 30 年 4 月 1 日現在の職員数 490 人から 28 人削減し、平成 36 年 4 月 1 日現在の職員数を 462 人とすることを目標とします。

## 4 定員適正化の方策

### (1) 業務改善の推進

窓口業務、各課の庶務事務等について、BPRやRPAを活用し、業務改善を推進します。

### (2) 組織の見直し

複雑かつ多様化する市民ニーズや課題に効果的かつ的確に対応するため、柔軟な組織の見直しを検討し、必要に応じて実施します。

### (3) 再任用職員等の有効活用

専門的知識や経験等が必要とされる業務や一定の期間、業務量の増加が見込まれる業務等に、任期付職員、非常勤職員等を任用するなど、柔軟な対応を図るとともに、定年退職後の再任用により、退職者の持つ豊富な知識・経験の活用を図ります。

### (4) 人材育成の推進

複雑かつ増大する行政需要に対応するために、研修等を通じて、職員一人ひとりの意識改革や資質の向上を図るとともに、職員が能力を最大限に発揮できるよう、健康相談やメンタルヘルス対策を実施するなど、職員の健康管理に努め、快適な職場環境づくりに努めます。